

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang ingin mengalami peningkatan baik secara kualitas maupun secara kuantitas, faktor utama yang harus diperhatikan adalah kemampuan sumber daya manusia yang mengelolanya serta iklim organisasi yang kondusif. Peningkatan kualitas pegawai bertujuan mengubah tingkah laku ke arah tingkah laku yang lebih mampu untuk melaksanakan aktivitas di segala bidang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain: pendidikan, pelatihan, pembinaan, penyuluhan, motivasi dan sikap/ tingkah laku pemimpin.

Kedudukan dan peran pegawai sebagai unsur aparatur negara mempunyai andil yang cukup besar dalam era otonomi daerah. Peranan pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan sangatlah menentukan dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan di tingkat Kabupaten. Peningkatan mutu pegawai pada saat ini sangat diperlukan dengan harapan dalam peningkatan tersebut dapat diperoleh pegawai yang benar-benar mampu mengemban tugasnya secara profesional, berdaya guna, berhasil guna, dan dapat meningkatkan efektivitas kerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kantor Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan yang sesuai Peraturan Bupati Grobogan, Nomor 75 tahun 2016 , tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok fungsi, uraian tugas jabatan, dan tata kerja kecamatan kabupaten Grobogan, bahwa; Kecamatan Kradenan mempunyai

tugas koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh kewenangan pemerintahan dari Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Sesuai tugasnya, maka sangat dibutuhkan sumber daya aparatur yang memiliki kemampuan, produktivitas kerja yang tinggi, dan motivasi atau semangat kerja yang tinggi.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Pemimpin harus bisa mempengaruhi dengan efektif agar pegawai menjalankan perintahnya dengan senang hati. Pemimpin juga harus bisa mengarahkan pegawai untuk bekerjasama mencapai tujuan organisasinya. Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter masing-masing yang dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu tumbuh dan berkembang. Karakter ini menimbulkan penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dilaksanakan oleh masing-masing pemimpin. Menurut Thoha (2009:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang di lihat.

Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan untuk menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk

memimpin (Neda, 2012). Menurut pendapat (Goleman, 2005: 3) aturan bekerja kini telah berubah, kita dinilai berdasarkan tolok ukur baru yaitu tidak hanya berdasarkan tingkat kepandaian (kecerdasan intelektual), atau berdasarkan pelatihan dan pengalaman, tetapi juga berdasarkan seberapa baik kita mengelola diri sendiri dan berhubungan orang lain. Secara mendalam menurut (Goleman, 2005: 7) peran IQ dalam keberhasilan di dunia kerja hanya menempati posisi kedua sesudah kecerdasan emosional dalam menentukan peraih prestasi puncak dalam kejayaan. Kecerdasan otak (IQ) berperan sebatas syarat minimal meraih keberhasilan, namun kecerdasan emosional yang sesungguhnya (hampir seluruhnya terbukti) mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi (Agustian, 2007:17). Terbukti, banyak orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, terpuruk di tengah persaingan. Sebaliknya, banyak yang mempunyai kecerdasan intelektual biasa-biasa saja, justru sukses menjadi bintang-bintang kinerja, pengusaha-pengusaha sukses dan pemimpin-pemimpin diberbagai kelompok. Oleh sebab itu manusia harus memiliki konsep duniawi atau kepekaan emosi serta intelegensi yang baik (EQ plus IQ). (Agustian, 2007:17).

Menurut Nawawi (2006:327), motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Thoha (2012:253) motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi kerja, adalah agar setiap karyawan mempunyai dorongan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong

keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan dan manfaat motivasi menciptakan gairah kerja untuk meningkatkan kinerja. Sikap kerja terkait dengan perasaan suka atau tidak suka dalam menangkap obyek, orang, situasi, termasuk kebijakan sosial, sikap kerja turut mempengaruhi kinerja dalam lingkungan kerjanya. Sikap kerja merupakan kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu memberikan efek pada bawahannya dengan dua cara yaitu, pemimpin mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, serta pemimpin tersebut mampu menyampaikan ide-idenya pada bawahannya untuk meningkatkan kinerja. Permasalahan mengenai kinerja adalah permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak-pihak manajemen organisasi, karena itu pemimpin perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat pemimpin organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan organisasi.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan mendorong) yang mampu memberi percepatan kearah masa depan (Fahmi, 2016:137). Secara lebih tegas Armstrong (2004:29) dalam Fahmi (2016:137) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan

memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Bastian (2001:392) dalam Fahmi (2016:137) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Berdasarkan pemahaman teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang telah dicapai dalam suatu organisasi dengan periode waktu tertentu. Usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. Setiap manusia memiliki keinginan berprestasi dalam segala hal, termasuk dalam bidang pekerjaan khususnya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan dalam kinerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual, namun diperlukan kemampuan mengelola emosional.

Kinerja pegawai pada lingkungan Kantor Kecamatan Kradenan, Kabupaten Grobogan, dengan sistem aplikasi e-kinerja Grobogan, absensi dengan sistem *fingerprint* dan semua rencana dan pelaksanaan tugas yang harus dimasukkan pada aplikasi tersebut, bisa dikategorikan baik, namun karena masih adanya pegawai yang tidak menguasai teknologi dengan sistem aplikasi yang ada, maka ada beberapa pegawai yang dalam pelaporan E-kinerja dibantu oleh pegawai yang lain, dan ada pegawai yang merangkap tugas karena sistem pelaporan yang harus menggunakan sistem aplikasi tertentu, sehingga terjadi keterlambatan pelaporan. Berikut tabel 1.1 data pegawai dengan kategori gagap teknologi dan tabel 1.2 tabel keterlambatan laporan dari desa-desa ke kantor kecamatan Kabupaten Grobogan:

Tabel 1.1.
Pegawai dengan Kategori Gagap Teknologi

NO	Jenis kelamin		Pendidikan				Jumlah	Kategori gaptek	%
1.	Laki-laki		SMA	D1	S1	S2	63	20	32
	Umur	20-29 th	2	-	1	1	4	1	2
		30-39 th	8	-	13	-	21	3	5
		40-49 th	9	3	1	-	13	5	8
		>50 th	16	1	8	-	25	11	17
2.	Perempuan						22	6	27
	Umur	20-29 th	2	-	2	-	4	2	9
		30-39 th	-	-	5	-	5	-	-
		40-49 th	3	1	7	-	11	2	9
		>50 th	2	-	-	-	2	2	9
Jumlah			42	5	37	1	85	26	31

Sumber: wawancara langsung peneliti dengan pegawai kantor Kecamatan Kradenan 2018.

Tabel kategori gagap teknologi terdapat 0,32 pegawai laki-laki, sebanyak 20 pegawai dari 63 pegawai, dan 0,27 pegawai perempuan, sebanyak 6 pegawai dari 22 pegawai, yang secara kebetulan berpendidikan SMA sederajat, apabila dilihat dari jumlah populasi, terdapat 0,31 pegawai yaitu sebanyak 26 pegawai dari jumlah populasi 85 pegawai.

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Laporan dari Desa ke Kantor Kecamatan

No.	Tahun	Jumlah Desa	Jenis laporan				Rata-rata %
			Bulanan %	Tri wulan %	Semester %	Tahunan %	
1	2017	14	36	43	36	36	38
2	2018	14	43	36	36	43	40

Sumber: Seksi Tata Pemerintahan 2018

Penelitian Kepemimpinan dan kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiar (2018) diperoleh fakta bahwa, Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ester Faya kemby, dkk. (2017) juga menyatakan kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Syazhashah putra Bahrum, dkk. (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap pegawai berpengaruh dan signifikan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional. Jurana (2017) berdasarkan penelitiannya ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja. Hartanto, dkk. (2017) dalam penelitiannya kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Djasuli, Mohamad (2014) juga mengemukakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang telah diuraikan di atas, terdapat *research gap* mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Rommy Beno Rumondor, dkk. (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Heni Amarin, Sukirman (2016) diperoleh fakta kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Duwit, Filliks (2015) menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hidayati, dkk. (2013) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini perlu diatasi dengan memasukkan variabel lain yang relevan. Variabel yang dimaksud untuk

mengatasi perbedaan tersebut adalah variabel motivasi kerja, dimana motivasi kerja diasumsikan dapat mempengaruhi peningkatan pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional. Elvino Bonaparte do Rego, dkk. (2017) menyatakan kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Ulfa Husnul K, dkk. (2015) kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai intervening, Muhammad Anasrulloh, dkk. (2016) menyatakan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Mendukung peneliti sebelumnya, Siti Noer Istiqomah, suhartini (2015).

1.2. Perumusan Masalah

Sasaran penting dalam suatu organisasi adalah tercapainya kinerja organisasi yang baik dan diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawainya. Keberhasilan pencapaian organisasi sangat bergantung pada peran dan pengaruh pemimpinnya dalam mengarahkan pegawai untuk bekerjasama mencapai tujuan organisasinya. Kecerdasan emosional yang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan memotivasi diri merupakan faktor lain yang bisa mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai pada lingkungan Kantor Kecamatan Kradenan, Kabupaten Grobogan, dengan sistem aplikasi e-kinerja Grobogan, absensi dengan sistem *fingerprint* dikategorikan baik, namun karena masih adanya pegawai yang tidak menguasai teknologi dengan sistem aplikasi yang ada, maka ada pegawai yang merangkap tugas, sehingga terjadi keterlambatan pelaporan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut selanjutnya dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Grobogan?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Grobogan?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Grobogan?
- 1.2.6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Kabupaten Grobogan ?
- 1.2.7. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Kabupaten Grobogan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.

- 1.3.3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.
- 1.3.6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis adalah untuk menambah pengetahuan dan bahan penelitian bahwa, kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta diharapkan dapat menjadi pemicu para peneliti lainnya untuk melaksanakan penelitian lanjutan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah untuk pimpinan kantor kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dapat digunakan sebagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.